

## Література

1. *Абрамсон М.Л.* От Данте до Альберти. – М.: Наука, 1979. – 176 с.
2. *Бех І.Д.* Виховання особистості: Сходження до духовності: Наукове видання. – К.: Либідь, 2006. – 272 с.
3. *Медведков А.П.* Краткая история педагогики. – СПб.: Издание Башмакова Я. и К°, 1912. – 209 с.
4. *Поміткін Е.О.* Психологія духовного розвитку особистості, -Монографія. – К.: Внутрішній світ, 2012. – 280 с.

*Ільєнко А.В.,*  
асистент кафедри економіки  
праці та управління персоналом

### ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ НА РИНКУ ПРАЦІ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКА ПРАЦІ»

Зміст програм навчальних дисциплін бакалаврської та магістерської програм мають відповідати, з одного боку, вимогам ринку, а з іншого бути орієнтованими мотивувати студентів до навчання.

У 2015 році на спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» проводилося дослідження на 4 та 5 курсі щодо конкурентоспроможності випускника на ринку праці за вказаною спеціальністю на ринку праці.

Проведене дослідження дало такі результати:

1) студенти після закінчення спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана своїми конкурентними перевагами над студентами інших вищих навчальних закладів вважають: високий рівень працездатності (90 %), комунікабельність (90 %), високий рівень знань за фахом (70 %). Понад 70 % опитаних володіють 1 іноземною мовою, 33 % – володіють 2 мовами;

2) ступінь задоволеності студентом фаховим рівнем підготовки становить 87 %, а рівень знань за фахом було оцінено на 4,2 бали з 5;

3) 87 % вважають, що є конкурентоздатними на ринку на столичному ринку праці в порівнянні з випускниками схожих спеціальностей інших університетів;

4) очікування студентів 4-го та 5-го курсів щодо рівня заробітної плати різняться. 30 % четвертокурсників згодні отримувати заробітну плату, яка становить 2437–4872 грн, а 50 % п'ятикурсників розраховують на 3655–4872 грн 30 % студентів обох курсів планують отримувати більше 6091 грн, і ніхто з опитаних не планує отримувати мінімальний розмір заробітної плати за виконану роботу;

5) 68 % планують працевлаштуватися на постійне місце роботи, близько 7 % планують start up, 16 % мріють про start up (відсутній первинний капітал), інші не визначилися з відповіддю;

6) 23 % респондентів мають досвід роботи за фахом та понад 40 % – не за фахом. У той же час 63 % майбутніх фахівців планують працювати за фахом, 9 % – планують змінити спеціальність, інші – не визначилися з відповіддю;

7) 87 % опитаних хочуть оновлювати та отримувати додаткові знання за межами університету за фахом, щоб бути конкурентоспроможними на ринку.

Як результат, з частини наведених результатів дослідження, ми можемо зробити висновки:

— по-перше: процес навчання на спеціальності «Управління персоналом і економіка праці» є студентоорієнтованими, оскільки опитані позитивно оцінили навчальний процес і його зміст. Необхідно зазначити, що студенти об'єктивно оцінили рівень своїх знань, який відповідає середньому балу по спеціальності;

— по-друге, студенти вважають себе конкурентоспроможними на столичному ринку праці. Крім того, рівень зарплат, яких прагнуть отримати студенти на ринку праці, відповідає вимогам ринку для випускника без стажу роботи. Це свідчить про використання студентами на практиці фахових компетенцій;

— по-третє, студенти прагнуть розвитку та більше половини опитаних планують працювати по спеціальності.